

The Influence Of Teacher Welfare And School Management Support On Teacher Performance With Job Satisfaction As A Mediating Variable At Smp Muhammadiyah Batam

Pengaruh Kesejahteraan Guru Dan Dukungan Manajemen Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Smp Muhammadiyah Batam

Jul Padli Arif¹, Yuni Candra², Hafrizal Okta Ade Putra³

Departemen Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Taman Siswa Padang. Program Studi Magister Manajemen^{1,2,3}

julfadliarif@gmail.com¹, yuni.candra80@gmail.com², hafrizaloktaade@gmail.com³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This research is quantitative with a descriptive approach. It was conducted on teachers at Muhammadiyah Middle School in Batam. The title of the study is "The Influence of Teacher Welfare and School Management Support on Teacher Performance, with Job Satisfaction as a Mediating Variable at Muhammadiyah Plus Middle School in Batam." This study aims to determine the influence of teacher welfare and school management support on teacher performance, with job satisfaction as a mediating variable at Muhammadiyah Plus Middle School in Batam. The population in this study was all 139 teachers at Muhammadiyah Middle School in Batam. The sampling technique used was total sampling, resulting in a total sample of 139. This study used questionnaire data collection techniques and PLS-SEM data analysis using the SmartPLS 4 application. The results showed that (1) teacher well-being had a positive and significant effect on job satisfaction, thus accepting the first hypothesis (H1); (2) school management support had a positive and significant effect on job satisfaction, thus accepting the first hypothesis (H2); (3) teacher well-being had a positive and significant effect on performance, thus accepting the first hypothesis (H3); (4) school management support had a positive and significant effect on performance, thus accepting the first hypothesis (H4); (5) job satisfaction had a positive and significant effect on performance, therefore accepting the first hypothesis (H5); (6) job satisfaction was able to mediate the effect of teacher well-being on performance satisfaction positively and significantly, thus accepting the fifth hypothesis (H6); and (7) job satisfaction was able to mediate the effect of school management support on performance satisfaction positively and significantly, therefore accepting the fifth hypothesis (H7).

Keywords: *Teacher Well-being, Management Support, Job Satisfaction, and Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilakukan pada guru SMP Muhammadiyah Batam. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Kesejahteraan Guru dan Dukungan Manajemen Sekolah terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di SMP Muhammadiyah Plus Batam". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan guru dan dukungan manajemen sekolah terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di SMP Muhammadiyah Plus Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Muhammadiyah Batam sebanyak 139 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling sehingga sampel penelitian ini berjumlah 139 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner dan analisa data menggunakan PLS-SEM melalui aplikasi SmartPLS 4. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan (1) kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima, (2) dukungan manajemen sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama (H2) diterima, (3) kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis pertama (H3) diterima, (4) dukungan manajemen sekolah berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis pertama (H4) diterima, (5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis pertama (H5) diterima, (6) kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kesejahteraan guru terhadap kepuasan kinerja secara positif dan signifikan, sehingga hipotesis kelima (H6) diterima dan (7) kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh dukungan manajemen sekolah terhadap kepuasan kinerja secara positif dan signifikan, sehingga hipotesis kelima (H7) diterima.

Kata Kunci : Kesejahteraan Guru, Dukungan Manajemen, Kepuasan Kerja dan Kinerja

1. Pendahuluan

SMP Muhammadiyah Batam merupakan salah satu Sekolah Menengah Pertama swasta unggulan di Kota Batam, Kepulauan Riau, yang berada di bawah naungan Persyarikatan Muhammadiyah berdiri sejak tahun 1980. Secara struktural sekolah menengah pertama swasta unit pelaksana teknis dinas pendidikan kabupaten/kota. SMP Muhammadiyah Batam ini berlaku sebagai jembatan antara sekolah dasar dan sekolah menengah atas. Sekolah ini menerapkan integrasi kurikulum pendidikan nasional dengan nilai-nilai keislaman serta pembentukan karakter peserta didik. Di Kota Batam sendiri terdapat 4 sekolah yang tergabung dalam jaringan SMP Muhammadiyah, yaitu :

Tabel 1. Jumlah SMP Muhammadiyah di Batam Tahun 2026

No	Sekolah	Akreditasi	Jumlah Siswa
1	SMP Muhammadiyah Plus 1	A	718 siswa
2	SMP Muhammadiyah Plus 2	A	416 siswa
3	SMP Muhammadiyah Kabil Batam	B	195 siswa
4	SMP Muhammadiyah Batu Aji Batam	B	180 siswa
Jumlah			1.329 siswa

Sumber : SMP Muhammadiyah Plus di Batam (2026)

Tabel di atas memperlihatkan jumlah keseluruhan SMP Muhammadiyah Plus di Batam sebanyak 1.329 siswa. Dari keempat SMP Muhammadiyah di Batam, SMP Muhammadiyah Plus 1 dan SMP Muhammadiyah Plus 2 Batam memiliki akreditasi A dengan jumlah siswa masing-masing 718 dan 416, sedangkan SMP Muhammadiyah Kabil dan SMP Muhammadiyah Batu Aji Batam berakreditasi B, di mana SMP Muhammadiyah Kabil memiliki 195 siswa dan Batu Aji 180 siswa, sehingga Plus 1 menjadi pilihan dengan akreditasi tertinggi dan jumlah siswa terbanyak. Artinya masih memiliki kinerja guru yang rendah dalam bekerja karena 2 sekolah akreditasi masih B.

Hasil indikasi masalah kinerja guru pada SMP Muhammadiyah Batam maka dapat dilihat pada tabel Rekap Hasil Penilaian Kinerja Guru sebagai berikut ini:

Tabel 2. Rekap Hasil Penilaian Kinerja Guru SMP Muhammadiyah Plus Batam

Periode Penilaian		Tahun 2025
01 Januari 2025 s/d 31 Desember 2025		
No	KOMPETENSI	Nilai*)
A. Pedagogik		
1.	Mengenal karakteristik peserta didik	4
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	4
3.	Pengembangan kurikulum	4
4.	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	3
5.	Pengembangan potensi peserta didik	3
6.	Komunikasi dengan peserta didik	4
7.	Penilaian dan evaluasi	3
B. Kepribadian		

8.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	4
9.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	4
10.	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	3
C. Sosial		
11.	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	4
12.	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat	3
D. Profesional		
13.	Penguasaan materi, struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	3
14.	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.	3
Jumlah (Hasil kinerja guru)		49
Konversi nilai PK GURU ke dalam skala 0-100		
$\text{Nilai PK Guru (100)} = \frac{\text{Nilai PK Guru}}{\text{Nilai maksimum PK Guru}} \times 100$		$(49:50 \times 100)$
		87,5%

*)Nilai diisi berdasarkan laporan evaluasi. Nilai minimum per kompetensi =1 dan nilai maksimum= 4.

Dilihat dari tabel 2 diperoleh gambaran bahwa hasil kinerja guru pada SMP Muhammadiyah Plus Batam menunjukkan capaian sebesar 87,5% yang termasuk dalam kategori Baik. Namun, capaian tersebut belum mencapai target 100% yang ditetapkan untuk predikat Amat Baik berdasarkan PERMENPAN RB No. 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Kinerja guru merupakan salah satu unsur yang memiliki dampak besar terhadap apa yang dicapai para siswa, seperti yang diungkapkan Syafril dan Zelhendri (2020) kualitas kinerja mengajar guru salah satunya tercermin dari prestasi belajar yang diraih oleh siswanya. Kinerja guru yang baik akan berdampak sangat besar terhadap para siswa dalam tercapainya prestasi yang diinginkan. Guru selaku pengajar dan pendidik yang melakukan hubungan secara langsung, berperan sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan menentukan tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan. Sebaik dan selengkap kurikulum, metode, media, dan sarana prasarana, namun kesuksesan suatu pendidikan terletak pada kinerja guru.

Untuk melihat lebih lanjut tentang kinerja yang dimiliki oleh guru pada SMP Muhammadiyah Plus Batam, maka peneliti melakukan wawancara awal mengenai kinerja guru pada SMP Muhammadiyah Batam melalui pertanyaan yang diajukan kepada kepala sekolah untuk menilai 10 orang guru, adapun data yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Isian Angket *Self-Assessment* tentang Kinerja Guru Pada tanggal 14 Februari 2026

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Kuantitas						
1	Guru mampu menyelesaikan banyak pekerjaan	-	-	3	6	1
2	Guru mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	-	3	-	6	1
Kualitas						
3	Keakurasian Guru dalam menyelesaikan pekerjaan sangat tinggi	-	-	1	5	4
4	Guru menyelesaikan pekerjaan dengan sangat teliti	-	-	1	7	2
Keandalan						

5	Keterampilan guru dalam menyelesaikan tugas sangat baik	-	-	1	6	3
Kehadiran						
6	Guru selalu datang ke tempat kerja tepat waktu	-	3	-	6	1
Kemampuan bekerja sama						
7	Guru mampu bekerjasama dengan baik terhadap rekan kerja	-	2	-	8	-
8	Guru selalu menghargai sesama rekan kerja ketika bekerja	-	-	-	6	4
Total		-	8	6	50	16

Sumber : Hasil Angket, 14 Februari 2026

Pada tabel 3 tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa guru yang kinerjanya belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, guru tidak tepat waktu ketika datang bekerja dan belum mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja dalam instansi yaitu pada SMP Muhammadiyah Batam.

Dalam undang undang guru dan dosen tahun 2005 pada pasal 14 dan 15 dikatakan bahwa guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus dan mashalat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Fenomena di lapangan banyak guru mengeluh dengan gaji yang tidak mencukupi kebutuhan mereka, hal ini menimbulkan ketidakpuasan guru dalam bekerja yang pada akhirnya berdampak pad arendahnya kinerja guru. Kepuasan kerja guru adalah elemen penting dalam menjaga stabilitas tenaga pengajar di sekolah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah dukungan manajemen sekolah. Menurut Mulyasa (2019) manajemen diduga erat menjadi salah satu penyebab terjadinya penurunan kualitas pendidikan, Berdasarkan kenyaaan tersebut diatas, tentu saja harus dilakukan upaya perbaikan, salah satunya adalah melakukan reorientasi penyelenggaraan pendidikan, yaitu dari manajemen berbasis pusat menuju Dukungan manajemen sekolah. Secara umum, manajemen berbasis sekolah merupakan model pengelolaan yang memberikan otonomi (kewenangan dan tanggungjawab) lebih besar kepada sekolah dan mendorong partisipasi secara langsung warga sekolah (guru, siswa, kepala sekolah, karyawan) dan masyarakat (orang tua, tokoh masyarakat, ilmuan dan pengusaha), untuk meningkatkan mutu sekolah berdasarkan kebijakan pendidikan nasional serta peraturan perundangan-undangan. Dengan otonomi tersebut, sekolah diberikan kewenangan dan tanggungjawab untuk mengambil keputusan-keputusan sesuai dengan kebutuhan, kemampuan dan tuntutan sekolah serta masyarakat atau stakeholder yang ada.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kesejahteraan Guru dan Dukungan Manajemen Sekolah terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di SMP Muhammadiyah Batam”**.

2. Tinjauan Pustaka

a. Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang dicapai guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya Simbolon (2022:43). Indiaktor :

- 1) Kualitas
 - 2) Kuantitas
 - 3) Kerja sama
 - 4) Inisiatif
- Simbolon (2022:45)

b. Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan Guru merupakan kondisi terpenuhinya kebutuhan material dan spiritual, seperti penghasilan yang layak, kesehatan fisik/mental, dan kesempatan pengembangan diri (Uzer, 2019:21). Indikator :

- 1) Penghasilan setiap bulan mampu mencukupi kebutuhan pokok keluarga secara tetap dan berkualitas,
- 2) Kebutuhan pendidikan keluarga dapat terpenuhi secara baik dan optimal
- 3) Memiliki kemampuan untuk mengembangkan pendidikan berkelanjutan dan mengembangkan diri secara professional, dan
- 4) Memiliki kemampuan untuk mengembangkan komunikasi ke berbagai arah sesuai dengan kapasitasnya, baik dengan memanfaatkan teknologi maupun secara konvensional

c. Dukungan Manajemen Sekolah

Dukungan manajemen sekolah adalah salah satu basis manajemen pengelolaan sekolah yang memberikan otonomi lebih besar kepada sekolah dan mendorong pengambilan keputusan bersama secara partisipatif dari semua warga sekolah dan masyarakat di sekitarnya dalam upaya mengembangkan dan meningkatkan mutu pendidikan (Hamalik, 2019:55). Indikator :

- 1) Input Pendidikan (Kesiapan)
 - 2) Proses Pendidikan
 - 3) Output Pendidikan (Hasil)
- (Hamalik, 2019:55).

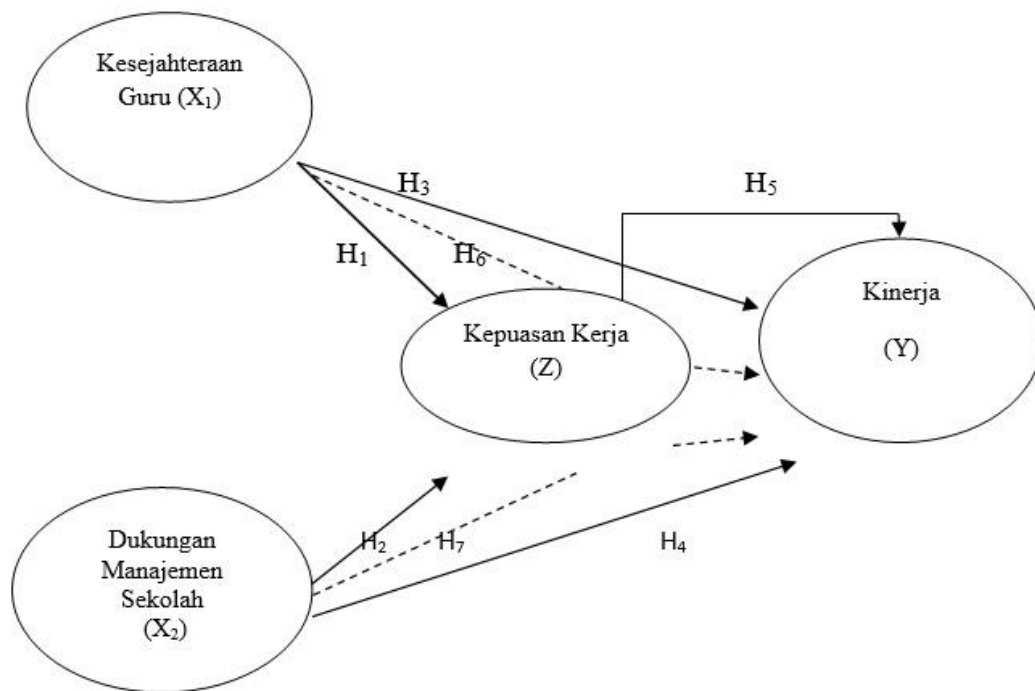
d. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup berbagai aspek, seperti hubungan dengan rekan kerja, kondisi fisik tempat kerja, serta kompensasi yang diterima (Norawati, 2025:137). Indikator :

- 1) Pekerjaan yang Secara Mental Menantang Karyawan
 - 2) Kondisi Kerja yang Mendukung
 - 3) Gaji atau Upah yang Pantas
 - 4) Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan
 - 5) Rekan Sekerja yang Mendukung
- (Norawati, 2025:137)

e. Kerangka Konseptual

Berdasarkan beberapa kajian pustaka maka dapat disusun kerangka konseptual memudahkan pemahaman sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- 1) Diduga bahwa kesejahteraan guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- 2) Diduga bahwa dukungan manajemen sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- 3) Diduga bahwa kesejahteraan guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
- 4) Diduga bahwa dukungan manajemen sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
- 5) Diduga bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
- 6) Diduga bahwa kesejahteraan guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja
- 7) Diduga bahwa dukungan manajemen sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja

3. Metode Penelitian

Penelitian ini didisain dengan metodologi kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Muhammadiyah Batam sebanyak 139 orang, Sampel dalam penelitian ini adalah total sampling yaitu 139 orang. Metode analisis menggunakan analisis moderasi menggunakan PLS.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Analisis Deskriptif

- a. Skor rata-rata variabel kesejahteraan guru di SMP Muhammadiyah Batam yang terdiri dari 12 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,12 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 82,43%, sesuai teori Arikunto (2020) jika TCR berkisar antara 81 – 100 % = Sangat

Baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan guru di SMP Muhammadiyah Batam dalam kategori **Sangat Baik**.

- b. Skor rata-rata variabel dukungan manajemen sekolah di SMP Muhammadiyah Batam yang terdiri dari 9 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,85 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 76,98%, sesuai teori Arikunto (2020) jika TCR berkisar antara 61 – 80,99 % = Baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dukungan manajemen sekolah di SMP Muhammadiyah Batam dalam kategori **Baik**.
- c. Skor rata-rata variabel kepuasan kerja di SMP Muhammadiyah Batam yang terdiri dari 15 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,26 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 85,10%, sesuai teori Arikunto (2020) jika TCR berkisar antara 81 – 100 % = Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja di SMP Muhammadiyah Batam dalam kategori **Sangat Baik**.
- d. Skor rata-rata variabel kinerja guru di SMP Muhammadiyah Batam yang terdiri dari 12 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,30 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 85,97%, sesuai teori Arikunto (2020) jika TCR berkisar antara 81 – 100 % = Sangat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja guru di SMP Muhammadiyah Batam dalam kategori **Sangat Baik**.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS, dengan metode analisis moderasi .

Analisis Outer Model

- a. Hasil uji *Convergent Validity* yang menyatakan valid karena nilai *loading faktor* $\geq 0,7$. Setelah dilakukan beberapa modifikasi dengan mengeluarkan dua belas pernyataan, maka diperoleh sebanyak 12 pernyataan dari variabel kinerja yang akan diikut sertakan dalam pengujian lebih lanjut.
- b. Hasil uji *Convergent Validity* yang menyatakan valid karena nilai *loading faktor* $\geq 0,7$. Setelah dilakukan beberapa modifikasi dengan mengeluarkan 12 pernyataan, maka diperoleh sebanyak 12 pernyataan dari variabel kesejahteraan guru yang akan diikut sertakan dalam pengujian lebih lanjut.
- c. Hasil uji *Convergent Validity* yang menyatakan valid karena nilai *loading faktor* $\geq 0,7$. Setelah dilakukan beberapa modifikasi dengan mengeluarkan 9 pernyataan, maka diperoleh sebanyak 9 pernyataan dari variabel dukungan manajemen sekolah yang akan diikut sertakan dalam pengujian lebih lanjut.
- d. Hasil uji *Convergent Validity* yang menyatakan valid karena nilai *loading faktor* $\geq 0,7$. Setelah dilakukan beberapa modifikasi dengan mengeluarkan 15 pernyataan, maka diperoleh sebanyak 15 pernyataan dari variabel kepuasan kerja yang akan diikut sertakan dalam pengujian lebih lanjut.

Uji Diskriminan Validity

Berdasarkan hasil uji *discriminant validity* menggunakan nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) pada Tabel 4.18, diketahui bahwa seluruh nilai HTMT antar variabel dalam penelitian ini berada di bawah batas ketentuan yaitu $< 0,90$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model penelitian telah memenuhi kriteria discriminant validity, sehingga masing-masing variabel memiliki validitas diskriminan yang baik dan mampu membedakan satu konstruk dengan konstruk lainnya.

Composite Reliability

Nilai *Composit Realibility* semua variabel memiliki nilai *Composit Realibility* > 0,7, sehingga data reliable dan dapat dilakukan pengujian olah data selanjutnya

Cronbachs Alpha

seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini bersifat reliabel karena menghasilkan nilai *cronbach's alpha* > 0,7. Disimpulkan bahwa data telah lolos uji reliabilitas maka data dapat dilanjutkan ke analisis berikutnya

Avarage Variance Extracted (AVE)**Tabel 4. Hasil Average Variance Extracted**

Variabel	AVE	Nilai Kritis	Keterangan
Kesejahteraan Guru	0,667	> 0,5	Valid
Dukungan Manajemen Sekolah	0,710	> 0,5	Valid
Kepuasan Kerja	0,641	> 0,5	Valid
Kinerja	0,660	> 0,5	Valid

Sumber: SmartPLS (2026)

Tabel 4 menunjukkan bahwa ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid karena menghasilkan nilai AVE > 0,5.

Goodness of Fit (GoF)**Tabel 5. Hasil nilai rata – rata AVE dan rata – rata R²**

Variabel	Nilai Average Variance Extracted (AVE)	R ²
Kesejahteraan Guru	0,667	0
Dukungan Manajemen Sekolah	0,710	
Kepuasan Kerja	0,641	
Kinerja	0,660	
Rata-Rata	0.6695	0.459

Sumber: SmartPLS (2026)

$$GOF = \sqrt{AVE \times R^2} = \sqrt{0.6695 \times 0.459} = 0.554$$

Hasil perhitungan di atas meunjukkan bahwa nilai GoF yang dihasilkan oleh model penelitian ini adalah sebesar 0,554 yang mana disimpulkan bahwa keseluruhan dalam kinerja model prediksi yang ditinjau pada tingkat kesesuaian antara *inner model* dengan *outer model* adalah memiliki tingkat kelayakan yang besar karena menghasilkan nilai GoF di atas 0,36.

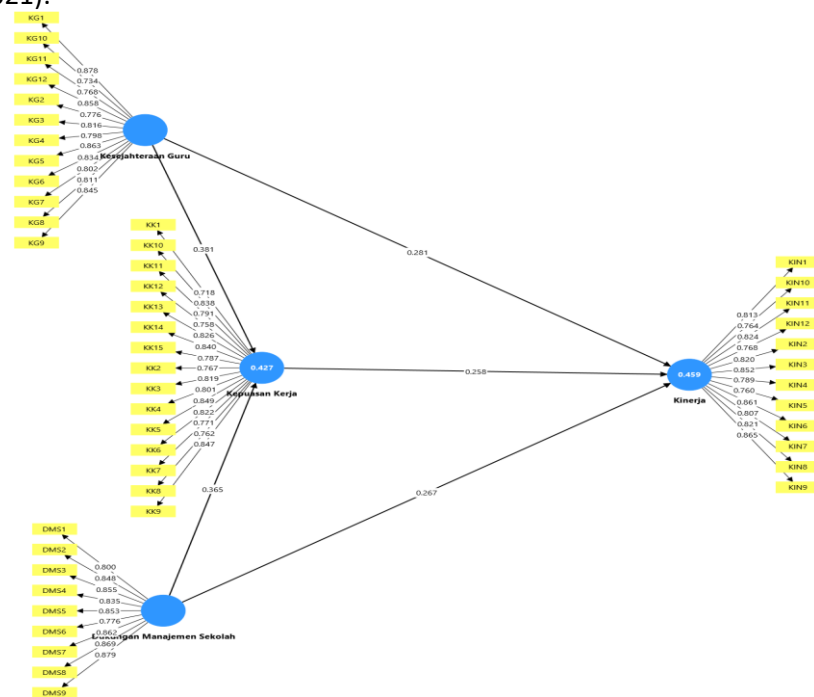
Uji Inner Model (Model Struktural)**Koefisien determinasi (R²)****Tabel 6. Hasil Nilai R-Square**

Variabel	R Square
Kinerja	0,459
Kepuasan kerja	0,427

Sumber: SmartPLS (2026)

Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi (*r square*) yang dihasilkan oleh konstruk penelitian sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil analisis *R-Square* pada Tabel 6, diperoleh nilai *R-Square* variabel kinerja sebesar 0,459. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 45,9% variasi pada variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang terdapat dalam model penelitian, sedangkan sisanya sebesar 54,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti seperti sikap, kemampuan, komitmen, minat, disiplin, budaya organisasi, intelegensi, dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal meliputi sarana dan prasarana, intensif atau gaji, komitmen, suasana kerja dan lingkungan kerja, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan (Nurdin, 2023).
- Berdasarkan hasil analisis *R-Square* pada Tabel 6, diperoleh nilai *R-Square* variabel kepuasan kerja sebesar 0,427. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 42,7% variasi pada variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang terdapat dalam model penelitian, sedangkan sisanya sebesar 53,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti seperti kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan beban kerja (Robbins dan Marry, 2021).



Gambar 2. PLS Algorithm

Nilai Relevansi Prediktif

Tabel 7. Hasil Relevansi Prediktif (Q^2)

Variabel Dependen	Q^2 Square
Kinerja	0,395
Kepuasan Kerja	0,406

Sumber: SmartPLS

Hasil pengujian relevansi prediktif (Q^2 -Square) pada Tabel 4.24 menunjukkan bahwa variabel kinerja memiliki nilai Q^2 sebesar 0,395, di mana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0 ($Q^2 > 0$), sehingga model memiliki kemampuan prediktif yang baik.

Hasil pengujian relevansi prediktif (Q-Square) pada Tabel 4.24 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai Q^2 sebesar 0,406, di mana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0 ($Q^2 > 0$), sehingga model memiliki kemampuan prediktif yang baik.

Nilai F Square

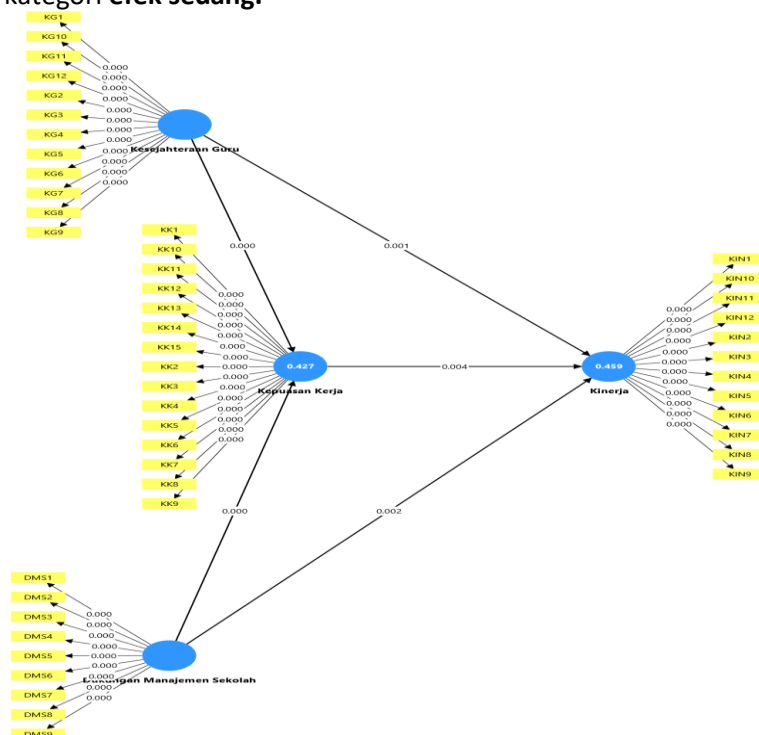
Tabel 8. Nilai F-Square

	Dukungan Manajemen Sekolah	Kepuasan Kerja	Kesejahteraan Guru	Kinerja
Dukungan Manajemen Sekolah				
Kepuasan Kerja				
Kesejahteraan Guru				
Kinerja				

Sumber: SmartPLS (2026)

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa :

- Pengaruh kesejahteraan guru (X1) terhadap kinerja (Y) dengan nilai F-Square sebesar 0.088, artinya berada di antara **0,02 dan 0,15**, maka termasuk kategori **efek kecil**.
- Pengaruh dukungan manajemen sekolah (X2) terhadap kinerja (Y) dengan nilai F-Square sebesar 0,081, artinya berada di antara **0,02 dan 0,15**, maka termasuk kategori **efek kecil**.
- Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) dengan nilai F-Square sebesar 0,070, artinya berada di antara **0,02 dan 0,15**, maka termasuk kategori **efek kecil**.
- Pengaruh kesejahteraan guru (X1) terhadap terhadap kepuasan kerja (Z) dengan nilai F-Square sebesar 0,181, artinya berada di atas **0,15** dan di bawah **0,35**, maka termasuk kategori **efek sedang**.
- Pengaruh dukungan manajemen sekolah (X2) terhadap terhadap kepuasan kerja (Z) dengan nilai F-Square sebesar 0165, artinya berada di atas **0,15** dan di bawah **0,35**, maka termasuk kategori **efek sedang**.



Gambar 3. Hasil Relevansi Prediktif

Pengujian Hipotesis (Pengaruh Langsung)**Tabel 9. Hasil Kalkulasi *Bootstrapping* Pengaruh Langsung**

Kode	Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
H1	Kesejahteraan Guru -> Kepuasan Kerja	0,381	0,383	0,075	5,071	0,000	Diterima
H2	Dukungan Manajemen Sekolah -> Kepuasan Kerja	0,365	0,366	0,071	5,150	0,000	Diterima
H3	Kesejahteraan Guru -> Kinerja	0,281	0,283	0,083	3,386	0,001	diterima
H4	Dukungan Manajemen Sekolah -> Kinerja	0,267	0,266	0,088	3,030	0,002	Diterima
H5	Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,258	0,260	0,090	2,859	0,004	diterima

Sumber: SmartPLS *2026)

Maka hasil dari Tabel 9, antara lain :

- Hasil pengujian kesejahteraan guru terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 5,071 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.
- Hasil pengujian dukungan manajemen sekolah terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 5,150 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa dukungan manajemen sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama (H2) diterima.
- Hasil pengujian kesejahteraan guru terhadap kinerja guru menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 3,386 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,001 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis pertama (H3) diterima.
- Hasil pengujian dukungan manajemen sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 3,030 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,002 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa dukungan manajemen sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis pertama (H4) diterima.
- Hasil pengujian kepuasan kerja terhadap kinerja guru menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 2,859 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,004 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis pertama (H5) diterima.

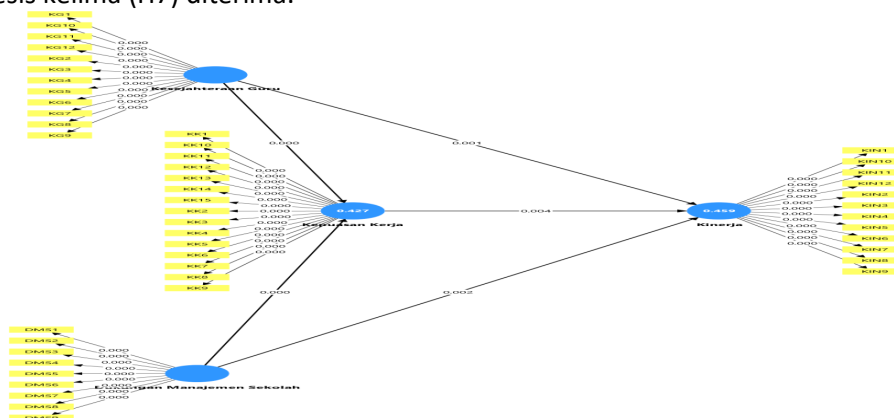
Pengujian *Indirect effect* (Pengaruh Tidak Langsung)**Tabel 10. Hasil Kalkulasi *Bootstrapping* Pengaruh Tidak Langsung**

Kode	Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
H6	Kesejahteraan Guru -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,098	0,099	0,038	2,563	0,010	Diterima
H7	Dukungan Manajemen Sekolah -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,094	0,097	0,042	2,233	0,026	Diterima

Sumber: SmartPLS *2026)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan :

- Hasil pengujian kesejahteraan guru terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja menunjukkan nilai *t*-statistics sebesar 2,563 ($> 1,96$) dan *p*-values sebesar 0,010 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kesejahteraan guru terhadap kepuasan kinerja secara positif dan signifikan, sehingga hipotesis kelima (H6) diterima.
- Hasil pengujian dukungan manajemen sekolah terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja menunjukkan nilai *t*-statistics sebesar 2,233 ($> 1,96$) dan *p*-values sebesar 0,026 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh dukungan manajemen sekolah terhadap kepuasan kinerja secara positif dan signifikan, sehingga hipotesis kelima (H7) diterima.



Gambar 4. Hasil Botstrapping

Pembahasan

1. Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian kesejahteraan guru terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai *t*-statistics sebesar 5,071 ($> 1,96$) dan *p*-values sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

Kesejahteraan guru berpengaruh besar terhadap kinerjanya karena ketika kebutuhan materi dan non-materi terpenuhi, guru menjadi lebih fokus, termotivasi, dan konsisten dalam mengajar. Gaji dan tunjangan yang layak mengurangi beban finansial sehingga guru tidak perlu mencari pekerjaan tambahan yang mengganggu waktu persiapan mengajar. Selain itu, lingkungan kerja yang suportif dan penghargaan atas kinerja membuat guru merasa dihargai sehingga semangat dan kreativitasnya meningkat. Pada akhirnya, guru yang sejahtera cenderung mengajar dengan lebih sabar, inovatif, dan berdampak positif pada hasil belajar siswa (Mulyasa, 2019).

Penelitian Machmud (2024), hasil penelitian ditemukan kesejahteraan guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SDI Kuanino 3 dan SDN 2 Fontein Kota Kupang. Penelitian Widya (2022: 55–67), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap kepuasan kerja karyawan BSI Tangerang. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Halim & Mamuju, 2026), hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada PDAM Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju.

2. Pengaruh Dukungan Manajemen Sekolah terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian dukungan manajemen sekolah terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai *t*-statistics sebesar 5,150 ($> 1,96$) dan *p*-values sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan

bahwa dukungan manajemen sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama (H2) diterima.

Dukungan manajemen sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena manajemen yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan yang jelas, dan menyediakan sumber daya yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran. Ketika kepala sekolah dan manajemen sekolah memberikan dukungan berupa supervisi akademik, kesempatan pengembangan profesional, serta penghargaan atas prestasi, guru merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas mengajarnya. Sebaliknya, kurangnya dukungan manajemen dapat menyebabkan rendahnya motivasi, peningkatan stres kerja, dan penurunan efektivitas pembelajaran di kelas (Syaiful Sagala, 2019).

Penelitian Machmud (2024), hasil penelitian ditemukan dukungan manajemen sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SDI Kuanino 3 dan SDN 2 Fontein Kota Kupang.

3. Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja

Hasil pengujian kesejahteraan guru terhadap kinerja guru menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 3,386 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,001 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis pertama (H3) diterima.

Kesejahteraan guru berpengaruh langsung terhadap kinerja karena kondisi kesejahteraan yang baik membuat guru merasa aman, dihargai, dan termotivasi dalam menjalankan tugas mengajar. Ketika kebutuhan finansial, kesehatan, dan psikologis guru terpenuhi, beban kerja yang dirasakan menjadi lebih ringan sehingga guru dapat lebih fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran. Sebaliknya, jika kesejahteraan rendah, guru cenderung mengalami stres, menurunnya semangat kerja, dan berkurangnya komitmen terhadap tugas profesionalnya, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa (Sadirman, 2020).

Penelitian Ahmad Syihabuddin Asrori (2022) judul Pengaruh Kesejahteraan Sosial dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Kinerja Guru MAN Sumberoto. Berdasarkan hasil Kesejahteraan Sosial berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian Machmud (2024), Hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh kesejahteraan guru terhadap Kinerja Guru di SDI Kuanino 3 dan SDN 2 Fontein Kota Kupang. Widya (2022: 55–67), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja karyawan BSI Tangerang.

4. Pengaruh Dukungan Manajemen Sekolah terhadap Kinerja

Hasil pengujian dukungan manajemen sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 3,030 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,002 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa dukungan manajemen sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis pertama (H4) diterima.

MBS merupakan salah satu model pengelolaan sekolah berdasarkan kekhasan, karakteristik, kemampuan, kesanggupan, kebutuhan sekolah, membolehkan adanya keragaman. Secara umum fungsi MBS meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, dan pengevaluasian. Fungsi MBS tersebut dapat diselenggarakan dengan baik apabila sekolah didukung oleh penyelenggaraan tata kelola yang baik, diantaranya adalah partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas (Janawi, 2018).

Penelitian Ashin (2025), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SDI Kuanino 3 dan SDN 2 Fontein Kota Kupang. Penelitian Machmud (2024), Hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh dukungan manajemen sekolah terhadap Kinerja Guru di SDI Kuanino 3 dan SDN 2 Fontein Kota Kupang.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian kepuasan kerja terhadap kinerja guru menunjukkan nilai *t*-statistics sebesar 2,859 ($> 1,96$) dan *p*-values sebesar 0,004 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis pertama (H5) diterima.

Teori Dua Faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor-faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab kerja akan meningkatkan kepuasan dan mendorong kinerja yang lebih optimal. Kepuasan kerja berfungsi sebagai mekanisme internal yang memengaruhi bagaimana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian ini mereplikasi penelitian yang dilakukan oleh Ismail (2022) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan karyawan PT Griya Pratama Bandung. Penelitian Machmud (2024), Hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh kepuasan kerja sekolah terhadap Kinerja Guru di SDI Kuanino 3 dan SDN 2 Fontein Kota Kupang.

6. Pengaruh Kesejahteraan Guru Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Melalui kepuasan Kerja

Hasil pengujian kesejahteraan guru terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja menunjukkan nilai *t*-statistics sebesar 2,563 ($> 1,96$) dan *p*-values sebesar 0,010 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kesejahteraan guru terhadap kepuasan kinerja secara positif dan signifikan, sehingga hipotesis kelima (H6) diterima.

Hubungan antara kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan tidak selalu bersifat langsung. Dalam banyak kasus, hubungan tersebut dipengaruhi oleh faktor psikologis karyawan, salah satunya adalah kepuasan kerja. Wibowo (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa kesejahteraan yang diberikan organisasi akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja apabila mampu menciptakan kepuasan kerja. Temuan ini diperkuat oleh (Halim & Mamuju, 2026) yang menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Penelitian Machmud (2024), Hasil penelitian ditemukan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kesejahteraan guru terhadap Kinerja Guru di SDI Kuanino 3 dan SDN 2 Fontein Kota Kupang. Widya (2022: 55–67), hasil penelitian ditemukan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kesejahteraan guru terhadap Kinerja karyawan BSI Tangerang.

7. Pengaruh Dukungan Manajemen Sekolah Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Melalui kepuasan Kerja

Hasil pengujian dukungan manajemen sekolah terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja menunjukkan nilai *t*-statistics sebesar 2,233 ($> 1,96$) dan *p*-values sebesar 0,026 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh dukungan manajemen sekolah terhadap kepuasan kinerja secara positif dan signifikan, sehingga hipotesis kelima (H7) diterima.

Dukungan manajemen sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja karena dukungan berupa supervisi, arahan yang jelas, dan fasilitas yang memadai membuat guru merasa dibantu dan dihargai dalam bekerja. Rasa dihargai dan terbantu ini meningkatkan kepuasan kerja guru sehingga motivasi dan semangat mengajarnya menjadi lebih tinggi. Dengan kepuasan kerja yang meningkat, guru cenderung bekerja lebih disiplin, inovatif, dan konsisten, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja guru di kelas (Machmud, 2024).

Penelitian Machmud (2024), Hasil penelitian ditemukan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh dukungan manajemen sekolah terhadap Kinerja Guru di SDI Kuanino 3 dan SDN 2 Fontein Kota Kupang.

5. Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kesejahteraan guru dan dukungan manajemen sekolah terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di SMP Muhammadiyah Plus Batam, maka pada bab ini peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian kesejahteraan guru terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 5,071 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.
2. Hasil pengujian dukungan manajemen sekolah terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 5,150 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa dukungan manajemen sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama (H2) diterima.
3. Hasil pengujian kesejahteraan guru terhadap kinerja guru menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 3,386 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,001 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis pertama (H3) diterima.
4. Hasil pengujian dukungan manajemen sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 3,030 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,002 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa dukungan manajemen sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis pertama (H4) diterima.
5. Hasil pengujian kepuasan kerja terhadap kinerja guru menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 2,859 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,004 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis pertama (H5) diterima.
6. Hasil pengujian kesejahteraan guru terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 2,563 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,010 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kesejahteraan guru terhadap kepuasan kinerja secara positif dan signifikan, sehingga hipotesis kelima (H6) diterima.
7. Hasil pengujian dukungan manajemen sekolah terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 2,233 ($> 1,96$) dan *p-values* sebesar 0,026 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh dukungan manajemen sekolah terhadap kepuasan kinerja secara positif dan signifikan, sehingga hipotesis kelima (H7) diterima.

Saran

Saran atau masukan yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Bagi SMP Muhammadiyah Batam
Sekolah disarankan untuk meningkatkan kesejahteraan guru dan dukungan manajemen sekolah, serta fokus pada peningkatan kepuasan kerja guru, karena kepuasan kerja terbukti menjadi faktor penting yang memediasi pengaruh kesejahteraan dan dukungan manajemen terhadap kinerja guru.
2. Bagi Guru

Guru disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan cara aktif memanfaatkan dukungan dari sekolah dan bersikap positif terhadap kesejahteraan yang diterima, karena kepuasan kerja terbukti dapat meningkatkan kinerja guru.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji pengaruh kesejahteraan guru dan dukungan manajemen sekolah terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di SMP Muhammadiyah Batam.

Daftar Pustaka

- Ashin Umbu Deta. (2025). Pengaruh Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SDI Kuanino 3 dan SDN 2 Fontein Kota Kupang. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, 5, 1526–1538.
- Halim, A., & Mamuju. (2026). *Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pdam tirta manakarra kabupaten mamuju*. 03, 93–100.
- Hamalik, O. (2019). *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Bumi Aksara.
- Ismail, I. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan: Studi pada karyawan PT Griya Pratama Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2. Vol. 1, No. 1, June, 2017, Hal 1-15, 4(1), 21–28.
- Janawi. (2018). *Kompetensi Guru (citra guru profesional)*. Alfabeta. Bandung.
- Machmud. (2024). Pengaruh Kesejahteraan guru dan Dukungan Manajemen terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Nusa Bangsa Gorontalo. *Jurnal AKADEMIKA*. <https://doi.org/10.31004/ijmst.v2i3.307>
- Mulyasa. (2019). *Menjadi Guru Profesional*. Rosda Karya.
- Novia Ruth. (2022). *Manajemen Sumber Daya Mnausia (Perspektif, Pengembangan dan perencanaan)*. Widya Bakti Persada. Bandung.
- Nuridin, M. A. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)*. Mitra Ilmu. Makasar.
- Robbins dan Marry. (2021). *Management 14th Edition*. Canada: Pearson.
- Sadirman. (2020). *Interaksi Belajar Mengajar*. Rajawali Press. Jakarta.
- Simbolon. (2022). *Manejemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. CV. Bintang Semesta Media. Yogyakarta.
- Syafril dan Zelhendri. (2020). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Kencana. Depok.
- Syaiful Sagala. (2019). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Alfabeta Bandung.
- Uzer. (2019). *Menjadi Guru Profesional*. Rosda Karya.
- Wibowo. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Yayasan prima Agus. Semarang.
- Widya. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja karyawan BSI Tangerang. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 11(5), 55–67.